

# FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKO MOŽNÁ PŘÍČINA PREKARIZACE PRÁCE

## FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT AS A POSSIBLE CAUSE OF PRECARIOUS WORK

**Marcela Palíšková**

Katedra personalistiky, Fakulta podnikohospodářská – Vysoká škola ekonomická v Praze  
mpaliskova@email.cz

### **Abstract:**

The aim of the article is to identify groups of workers on the Czech labour market which are characterized by a higher concentration of flexible forms of employment and therefore a higher risk of precarious work. Statistical data show that flexible forms of employment have increased in the last decade. But it is necessary to distinguish two important trends. On the one hand, the development of new flexible forms of employment which are related to development of information technologies and which are used mainly by employees with a high level of education and higher incomes. On the other hand, there are flexible forms of work which are concentrated in certain segments of the labour markets and which are associated with precarious labour, consequently with lower job security, higher risk of job loss and lower wages. Based on the statistical data analysis it can be stated that a higher risk of precarious work is in these segments: women, graduates, young workers and especially workers with lower levels of education and skills.

### **Keywords:**

Flexible forms of employment, precarious work, employee.

**JEL: E20, J49, K22**

## **1 Úvod: právní rámec**

Nástup Průmyslu 4.0 a rozvoj digitální ekonomiky vytváří podmínky pro zcela nové flexibilní formy zaměstnávání. Vedle tradičních flexibilních forem zaměstnávání, jako jsou například kratší pracovní úvazky, pracovní smlouvy na dobu určitou či práce z domova, se na českém pracovním trhu lze setkat také s novějšími flexibilními formami zaměstnávání. Jedná se například o agenturní zaměstnávání nebo sdílená pracovní místa (tzv. job sharing). Uvedené formy zaměstnávání jsou již v zákoně zakotveny. Kromě toho však postupně vznikají zcela nové formy zaměstnávání, které zatím nemají oporu v zákoně, nebo je jejich právní úprava nevyhovující či nedostatečná (blíže k této problematice viz Palíšková, Hrouzková & Vlachová, 2020). Vyšší flexibilita pracovních vztahů bývá častěji spojena s nižší jistotou pracovníků na trhu práce, a tedy s vyšším rizikem ztráty zaměstnání; někdy se dokonce hovoří o tzv. prekarizaci práce. V souvislosti s pracovními trhy termín označuje nahrazování plného pracovního poměru jiným druhem vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, často doprovázené ohrožením sociálních a finančních jistot.

Právo České republiky upravuje řadu flexibilních forem zaměstnávání. Jedná se především o *pracovní poměr na dobu určitou a částečný pracovní úvazek*. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPr), upravuje pracovní poměr založený pracovní smlouvou na dobu určitou v § 39. Vytváří také legislativní předpoklady pro využívání a rozšíření částečných

(zkrácených) pracovních úvazků. Upravuje částečné úvazky především v souvislosti s právní úpravou pracovní doby a doby odpočinku (§ 80, § 90, § 96-99 ZPr) a zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců (§ 237-247 ZPr). Částečný pracovní úvazek může být iniciován zaměstnavatelem i zaměstnancem; důvody se však různí. U zaměstnavatele jde zpravidla o situaci, kdy nemá pro zaměstnance práci na plný úvazek. V případě zaměstnanců jsou částečné úvazky používány především jako nástroj sladování pracovního a rodinného života (tzv. work-life balance), ale také z důvodu zdravotních, z důvodu péče o rodinného příslušníka apod. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnancům-rodičům dětí do 15 let věku, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241 ZPr). Totéž platí v případě, že zaměstnanec pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu. Mezi hlavní nevýhodu patří skutečnost, že zaměstnanci s částečným pracovním úvazkem (stejně tak zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou) mají často omezený přístup k benefitům, mají omezený kariérní růst, horší přístup k podnikovému vzdělávání a rozvoji, k zahraničním pracovním cestám apod. Blíže k pracovnímu poměru na dobu určitou a částečnému pracovnímu úvazku viz dále v textu.

Relativně novou, nicméně zejména v posledních letech rychle se rozvíjející flexibilní formu zaměstnávání představuje *agenturní zaměstnávání*. Harmonizační rámec tvoří Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Za největší problém agenturního zaměstnávání napříč EU patří splnění požadavku, aby agenturní zaměstnanci měli stejné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci. Uvedená směrnice se totiž omezuje pouze na oblast BOZP. Princip stejného zacházení včetně mzdy je proto v jednotlivých zemích regulován rozdílně, zákonem nebo kolektivní smlouvou, popř. vůbec. V České republice je agenturní zaměstnávání upraveno zákoníkem práce (§ 307a-309a ZPr) a rovněž zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to v § 58-66. Tato forma zaměstnávání splňuje požadavek zaměstnavatelů na flexibilitu a snížení administrativních nákladů (zejm. v oblasti personalistiky a mzdového účetnictví). Umožňuje jim pružně najímat pracovníky dle aktuální potřeby podniku. Na agenturní zaměstnávání se nevztahuje zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Podstatnou nevýhodou pro zaměstnance jsou zpravidla horší podmínky, než mají kmenoví zaměstnanci, a to zpravidla ve všech směrech – ochrana pracovního místa, mzdová úroveň, přístup k podnikovému vzdělávání, minimální standardy bezpečnosti práce apod. Ve většině případů lze charakter práce agenturních pracovníků označit za nejistý (*precarious*). Další podstatnou nevýhodou je nízká vymahatelnost zajištění stejných podmínek pro agenturní pracovníky. Rovněž pro zaměstnavatele přináší tato forma zaměstnávání určité nevýhody plynoucí zejména ze skutečnosti, že dosud není právně zakotvena odpovědnost za škodu, kterou podniku způsobil agenturní zaměstnanec.

Některé podniky nemají v současné době pro své zaměstnance práci, jiné vhodné zaměstnance jen těžce shánějí. Řešením může být *dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli* (§ 43a ZPr). Podstatou dočasného přidělení je, že zaměstnanec zůstává i nadále zaměstnancem přidávajícího (právního) zaměstnavatele, ale dočasně vykonává práci pro jiného (ekonomického) zaměstnavatele, a to na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a odst. 1 ZPr). Obdobně jako agenturní zaměstnávání ani dočasné přidělení nelze využít pro zaměstnance vykonávajících pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata; zaměstnavatelé si mezi sebou kompenzují pouze náklady spojené s výkonem práce a přidělením (např. mzdu či cestovní náhrady); (§ 43a odst. 2 ZPr). Uvedená forma zaměstnávání umožňuje zaměstnavatelům pružně reagovat na okamžitou potřebu zaměstnanců. V období, kdy se sníží poptávka po výrobcích (např. v důsledku změny preferencí zákazníků, ekonomické recese), nemusí podnik své zaměstnance propustit, ale převede je k jinému zaměstnavateli, který naopak nemůže pracovníky sehnat (např. rozšiřuje výrobu, sešlo se mu více zakázek) a musel by zakázky odmítnout nebo prodloužit lhůty dodání. Zaměstnavatel, který investoval do vzdělávání a rozvoje svých zaměstnanců tak nepřichází o investice do lidského kapitálu a současně se nemusí obávat, že do budoucna nenajde na trhu práce vhodné zaměstnance. Vyhne se také časově

a finančně nákladným personálním činnostem souvisejícím s obsazováním pracovních míst. Zaměstnavatel, k němuž jsou zaměstnanci od jiného zaměstnavatele přiděleni, nemusí v danou chvíli omezovat výrobu a současně získá čas, který může využít k náboru a výběru vhodných zaměstnanců, které bude v budoucnu potřebovat. Pro zaměstnance spočívá hlavní výhoda v tom, že nepřijde o práci. Na druhou stranu se zaměstnanec musí rychle přizpůsobit novému pracovnímu prostředí. Ne vždy je dodržen princip stejného zacházení, zejm. v oblasti BOZP.

V praxi rozšířeným nástrojem zvyšujícím flexibilitu trhu práce jsou *dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Zákoník práce zakotvuje dva typy dohod, a to *dohodu o provedení práce* (§ 75 ZPr) a *dohodu o pracovní činnosti* (§ 76 ZPr). Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, nestanoví-li zákoník práce jinak. To neplatí, pokud jde o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy a cestovní náhrady (§ 77 odst. 2 ZPr). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr znamenají pro zaměstnance stále poměrně velkou míru jistoty a současně umožňují lépe sladit pracovní a rodinný život. Ve srovnání s pracovní smlouvou však chrání zaměstnance méně; nevztahují se na ně výše uvedená ustanovení § 77 odst. 2 ZPr. Jedinci pracující pro zaměstnavatele na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají nárok na benefity, zpravidla nedostávají výkonové odměny, nebývají zařazováni do vzdělávacích programů atd.

Dlouhodobou tradici v ČR má *práce z domova* (home working). Rozvoj moderních technologií však významně rozšířil používání této flexibilní formy zaměstnávání o tzv. teleworking. Práce z domova je upravena v § 317 ZPr a je vykonávána na základě standardního pracovního poměru. Na zaměstnance vykonávajícího práci z domova se ale nevztahuje například úprava rozvržení pracovní doby, nepřísluší mu náhrada mzdy pro některé osobní překážky v práci, nepřísluší mu mzda nebo volno za práci přesčas apod. Pracovní podmínky pro práci z domova by měly být sjednány v podrobné smlouvě. Zaměstnavateli přináší tato forma zaměstnávání nižší náklady na pracovníka (např. ve formě úspory na provoz kanceláře), ale také zpravidla spokojenějšího pracovníka, a tedy nárůst produktivity práce. Také pro zaměstnance znamená teleworking řadu výhod, především možnost flexibilního plánování času, úsporu nákladů na cestu do zaměstnání včetně úspory času, lepší podmínky pro work-life balance. Na straně zaměstnavatele představuje hlavní nevýhodu práce z domova ztráta plné kontroly nad pracovním výkonem zaměstnance a také jeho náročnější motivace, popř. možné navýšení nákladů na IT, vyšší nároky na zabezpečení důvěrných informací a telekomunikační nástroje a služby. Vzhledem k tomu, že se jedná o závislou práci, je zaměstnavatel povinen hradit náklady zaměstnance spojené s výkonem práce z domova. Podstatnou je také otázka BOZP a pracovních úrazů. Pro zaměstnance je teleworking spojen s omezením sociálních vztahů, zejména s kolegy na pracovišti.

Moderní flexibilní formu zaměstnávání a organizace práce představuje *sdílení pracovního místa* (job sharing). K právnímu zakotvení této flexibilní formy zaměstnávání došlo relativně nedávno, a to novelou zákoníku práce, která vstoupila v platnost počátkem roku 2021 (§ 317a ZPr). V praxi se nejčastěji o jedno pracovní místo dělí dva zaměstnanci (může jich být i více), kteří pracují na částečný pracovní úvazek. Důležité je, aby mezi zaměstnanci sdílejícími pracovní místo výborně fungovalo vzájemné předávání informací, které jsou potřebné k plnění pracovních úkolů. Mezi výhody sdíleného pracovního místa patří dobrá zastupitelnost v případě dovolené, nemoci apod. a také zajištění pracovní pozice v případě, že se jeden ze zaměstnanců rozhodne pro odchod z podniku. Zejména v počátečním období je však složitější nastavit kompetence a systém komunikace mezi zaměstnanci sdílejícími pracovní místo. Je nutné zvolit jednotný styl řízení a uchovávání dokumentů, jednotný styl práce a komunikace s ostatními zaměstnanci. Sdílené pracovní místo je také spojeno s větší náročností na organizaci práce a vedení ze strany nadřízeného. V neposlední řadě znamená zvýšenou administrativní zátěž spojenou s větším počtem pracovních úvazků.

Kromě výše uvedených flexibilních forem zaměstnávání, které jsou zakotveny v zákoně, uveřejnila Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound) v roce 2015 studii, která identifikovala nové flexibilní formy zaměstnávání, jež se začaly od roku 2010 postupně objevovat na evropském pracovním trhu. Kromě výše zmíněného sdílení pracovních míst nejsou tyto nové formy zaměstnávání v české legislativě dosud právně ukotveny a jejich použití zcela závisí na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Jedná se o tyto formy (Eurofound, 2015): ICT-based mobile work, interim management, portfolio work, crowd employment, collaborative employment, employee sharing a casual work.

Jak uvádí Mandl a Biletta (2018), nové flexibilní formy zaměstnávání se vyznačují určitými charakteristikami, které lze shrnout následovně:

- Sdílení pracovního místa, sdílení zaměstnanců a dočasné řízení poskytují pracovníkům dobrou úroveň jistoty zaměstnání a současně větší flexibilitu.
- Práce vykonávaná prostřednictvím ICT nezávisle na místě a výkonu práce poskytuje vysokou míru flexibility, větší autonomii, ovšem s rizikem vyšší intenzity práce, většího stresu a stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem.
- Portfoliová práce, skupinové zaměstnání a zaměstnání založené na spolupráci umožňují vysokou míru diverzifikace, a tedy obohacení práce, ta se tak stává zajímavější a více motivující.

Trh práce se v posledních letech velmi rychle mění. Dle Webera et al. (2020) lze předpokládat, že budoucnost bude spojena s větší flexibilitou zaměstnávání. Zejména s vytvářením mezinárodních (globálních) virtuálních pracovních týmů a s nástupem kolaborativní práce.

Cílem článku je posoudit flexibilitu českého trhu práce, a to v kontextu evropského pracovního trhu, a identifikovat skupiny pracovníků na českém trhu práce, pro které je charakteristická vyšší koncentrace flexibilních forem zaměstnávání, a tedy vyšší riziko prekarizace práce. K dosažení cíle byly stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza 1: Český trh práce vykazuje nižší smluvní i časovou flexibilitu, než je průměr EU.

Hypotéza 2: Vyšší časová flexibilita je spojena se zaměstnáváním žen.

Hypotéza 3: Práce na částečný pracovní úvazek je spojena s nižším mzdovým ohodnocením.

## 2 Metodika

Flexibilní formy zaměstnávání jsou významným nástrojem adaptace pracovní síly na potřeby trhu a potažmo potřeby podniku. Mezi nejčastěji používané mechanismy adaptace pracovní síly na změny patří smluvní flexibilita, časová flexibilita, organizační flexibilita a mzdová flexibilita. V praxi podniky používají různé strategie a nástroje flexibility, popř. jejich kombinace. Tabulka 1 uvádí členění druhů flexibility dle de Nanteuil-Miribel (2004, s. 10). S flexibilními formami zaměstnávání přímo souvisí smluvní a časová flexibilita. Analýza níže bude proto zaměřena právě na tyto dvě formy.

**Tabulka 1: Druhy flexibility**

	<b>Kvantitativní (numerická) flexibilita</b>	<b>Kvalitativní flexibilita</b>
<b>Vnější flexibilita</b>	<i>Druh pracovního poměru (typy pracovních smluv – na dobu určitou, dočasná práce, práce na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby atd.)</i>  <b>Kvantitativní/smluvní flexibilita</b>	<i>Systémy výroby (subdodavatelé, použití externích pracovníků)</i>  <b>Výrobní/geografická mobilita</b>
<b>Vnitřní flexibilita</b>	<i>Pracovní doba (práce přesčas, částečný úvazek, práce o víkendech, nepravidelná/proměnlivá pracovní doba)</i>  <b>Časová/finanční flexibilita</b>	<i>Organizace práce (střídání úkolů, souběžné zpracování úloh, zodpovědnost pracovníků za plánování a sestavení rozpočtů atd.)</i>  <b>Funkční/organizační flexibilita</b>

Zdroj: Nanteuil-Miribel (2004, s. 10), upraveno

Výzkumná část práce je založena na analýze sekundárních dat, která jsou veřejně přístupná (Eurostat Database, databáze OECD a ČSÚ), analýza časových řad, komparativní analýza. Při analýze empirických dat budou použity logické metody, tj. abstrakce a konkretizace, analýza a syntéza. Uvedené metody napomáhají identifikovat nové vztahy a zákonitosti. Použity budou rovněž metody indukce a dedukce. Zde je nutno upozornit, že závěry vyvozené na základě procesu indukce jsou vždy ovlivněny subjektivním přístupem (úroveň znalostí, zkušenostmi apod.), jejich platnost je tedy omezena. V době vznik článku (podzim 2021) byly k dispozici kompletní data za rok 2019.

**Smluvní flexibilita** (též vnější numerická flexibilita) je nástrojem adaptace počtu pracovníků (uvnitř podniku i z externího trhu práce) na vzniklé potřeby. Podstatou je rozšíření pracovních smluv na omezenou pracovní dobu. Podniky více uzavírají smlouvy na dobu určitou (včetně sezónní práce), dočasné pracovní smlouvy (včetně krátkodobé práce zajišťované agenturou), popř. sjednávají práci na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby. Mají možnost podle potřeby flexibilněji propouštět, ale také přijímat nové pracovníky a využívat flexibilních forem pracovních smluv.

Vnější numerická flexibilita je v jednotlivých zemích dlouhodobě statisticky sledována, a to pomocí indikátoru OECD *Přísnost legislativy ochrany zaměstnanosti* (Employment Protection Legislation, EPL), který je složen ze čtyř komponent – ochrana stálých pracovníků proti propouštění včetně kolektivního (EPRC), ochrana stálých pracovníků proti individuálnímu propouštění (EPR), regulace dočasných forem zaměstnání (EPT) a specifické požadavky při hromadném propouštění (EPC).

V rámci Evropské unie se při sledování vývoje vnější numerické flexibility dlouhodobě používá ukazatel *Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou* (Eurostat). Tento druh pracovních smluv je uzavírán typicky zejména s pracovníky, kteří vykonávají sezónní práce, dále s pracovníky, kteří jsou coby zaměstnanci agentury práce přidělováni k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a pro třetí stranu vykonávají určitý pracovní úkol, a také s pracovníky se smlouvami vázanými na vzdělávací a školicí programy.

**Flexibilita pracovní doby** (též vnitřní numerická flexibilita nebo časová flexibilita) umožňuje podnikům zajistit si vyšší míru flexibility prostřednictvím úprav a lepšího rozvržení pracovní doby a flexibilnějších platových podmínek. Jedná se především o práci na částečný úvazek, přesčasovou práci, práci o víkendech, proměnlivou nebo nepravidelnou pracovní dobu, ale také o předčasný či odložený odchod do důchodu.

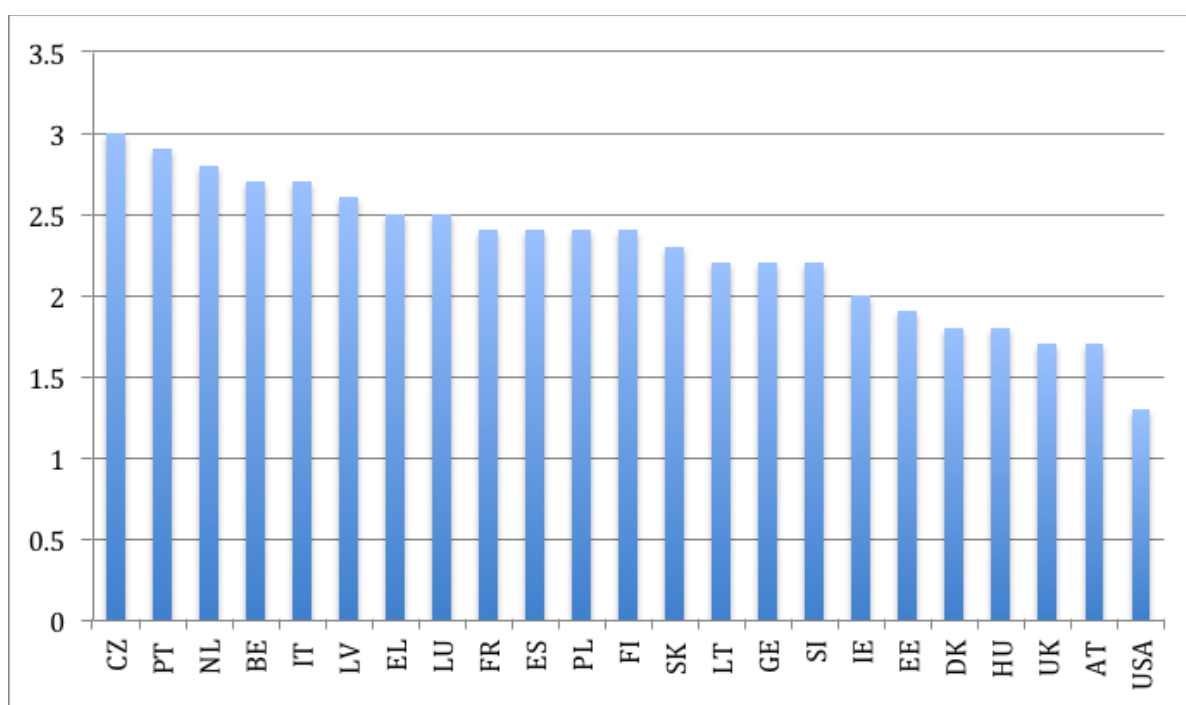
Dlouhodobě a pravidelně sledovaným ukazatelem v rámci EU, pomocí kterého lze vyjádřit flexibilitu pracovní doby, je *Podíl pracovníků vykonávajících práci v rámci částečného pracovního úvazku* (Eurostat).

### 3 Výsledky

#### 3.1 Smluvní flexibilita

Graf 1 znázorňuje výši indexu EPL ve vybraných zemích EU ve srovnání s USA, kde je právní ochrana pracovníků ve srovnání s evropskými zeměmi nižší. Nejvyšší hodnoty dosahuje index v České republice. K jeho zvýšení ale došlo až v posledních letech; ještě v roce 2013 se pohyboval pod hranicí 2,5 bodů a ČR patřila k zemím spíše s nižší ochranou pracovníků (Data OECD).

**Graf 1: Employment Protection Legislation (EPL) ve vybraných zemích (2019)**



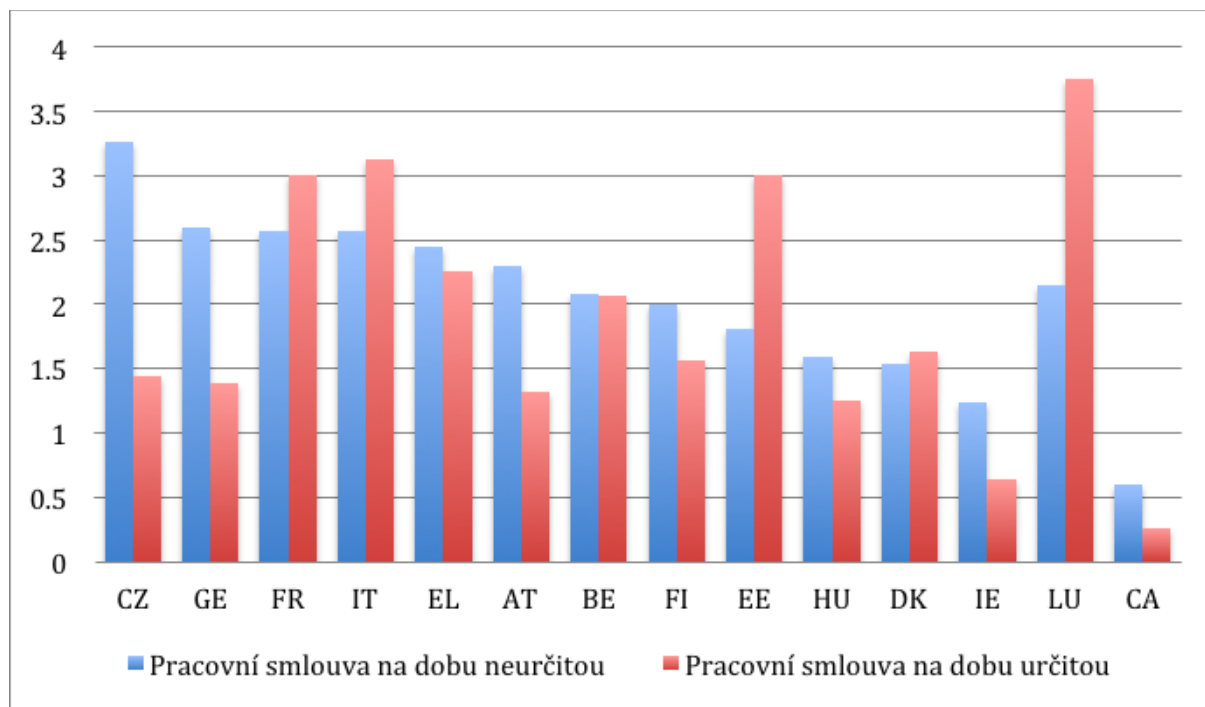
Zdroj: Data OECD (2021-09-02), vlastní zpracování

*Poznámka: Index je dán škálou od 0 do 6; vyšší hodnota vyjadřuje větší ochranu.<sup>1</sup>*

Hlubší pohled na ochranu zaměstnanců přináší následující Graf 2, který srovnává přísnost legislativy ochrany zaměstnání proti individuálnímu propouštění u zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a s pracovní smlouvou na dobu určitou.

<sup>1</sup> V grafech jsou používány tyto zkratky zemí: AT – Rakousko, BE – Belgie, BG – Bulharsko, CA – Kanada, CY – Kypr, CZ – Česko, DK – Dánsko, EE – Estonsko, EL – Řecko, ES – Španělsko, EU – Evropská unie, FI – Finsko, FR – Francie, GE – Německo, HR – Chorvatsko, HU – Maďarsko, IE – Irsko, IT – Itálie, LT – Litva, LU – Lucembursko, LV – Lotyšsko, MT – Malta, NL – Nizozemsko, PL – Polsko, PT – Portugalsko, RO – Rumunsko, SE – Švédsko, SI – Slovinsko, SK – Slovensko, UK – Spojené království, USA – Spojené státy.

**Graf 2: Ochrana zaměstnanců proti propouštění  
 (srovnání podle druhu pracovní smlouvy) ve vybraných zemích (2019)**



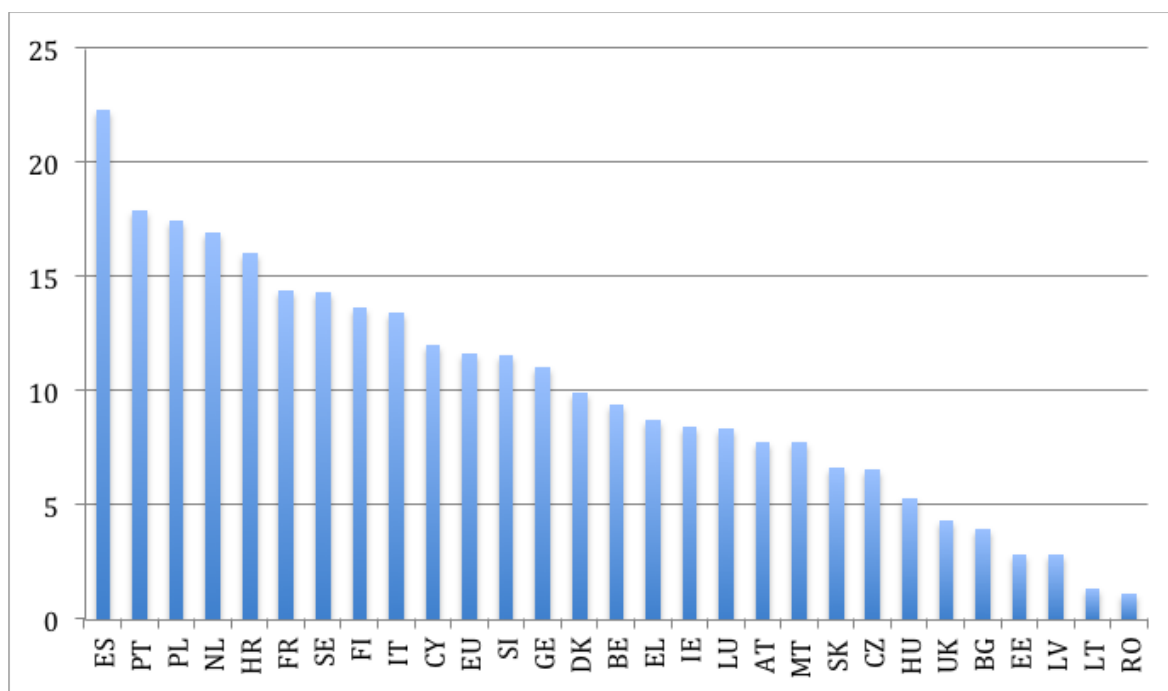
Zdroj: Data OECD (2021-09-02), vlastní zpracování

*Poznámka: Index je dán škálou od 0 do 6; vyšší hodnota vyjadřuje větší ochranu.*

Z grafu je patrné, že ve většině sledovaných zemí jsou pracovníci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou proti ztrátě zaměstnání více chráněni. Není to ale pravidlo, opačná situace je v Lucembursku (které ale pro své specifické ekonomické postavení není pro komparaci příliš vhodné), v Itálii, Francii, Estonsku a Dánsku. Minimální rozdíl je mezi pracovníky v Belgii či Řecku. Naopak Česká republika vykazuje sice nejvyšší ochranu pracovníků, ale rozdíl podle druhu pracovní smlouvy je největší. I ve srovnání s ostatními zeměmi jsou pracovníci s časově omezenou pracovní smlouvou chráněni proti propouštění jen velmi omezeně. Nikoli z právního hlediska, ale v rámci podnikové praxe. Statistická data (např. OECD, WB, IMF, ČSÚ) ukazují, že pracovníci s pracovními smlouvami na dobu určitou jsou propouštěni v případě ekonomických šoků nebo restrukturalizace jako první. Vzhledem k tomu, že často nebývají zařazováni do vzdělávacích a rozvojových programů, je schopnost jejich adaptace na měnící se potřeby podniků mnohem menší.

Podíl osob s pracovní smlouvou na dobu určitou se v jednotlivých zemích EU významně liší (viz Graf 3).

**Graf 3: Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou  
 (15–64 let, EU 28, 2019, % z celkového počtu zaměstnanců)**



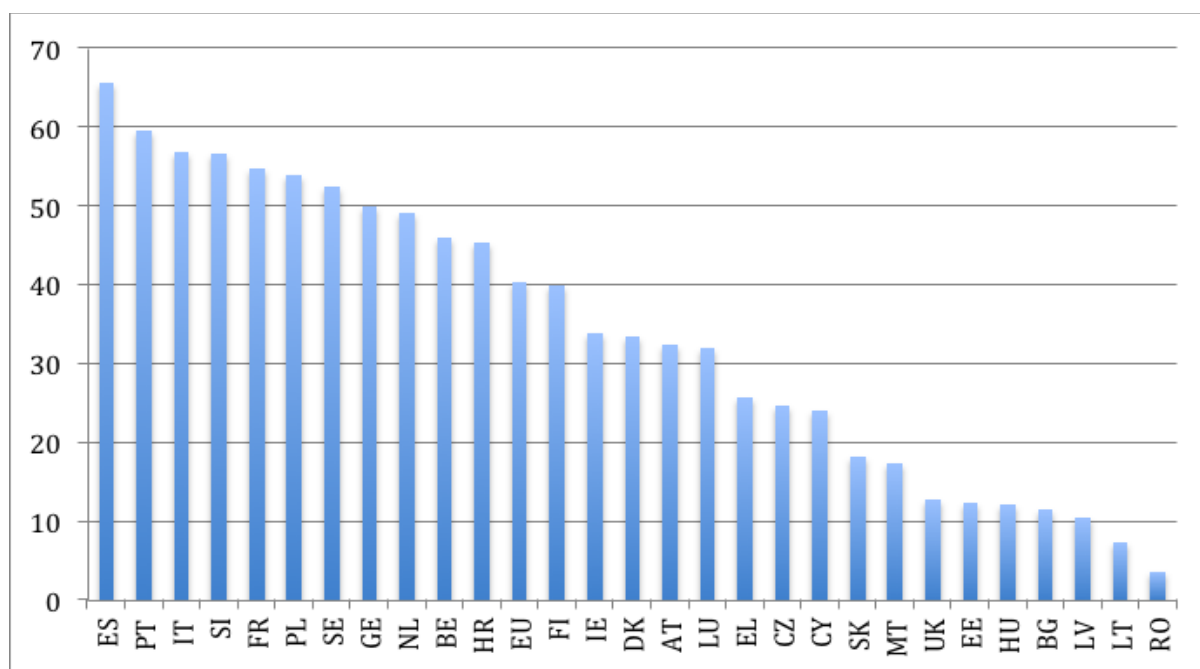
Zdroj: Eurostat Database (2021-06-02), vlastní zpracování

Z Grafu 3 jsou zřejmé poměrně velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v podílu osob s časově omezenou pracovní smlouvou na trhu práce. Nejvíce osob, které byly v roce 2019 zaměstnány na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, vykazuje Španělsko (22,3 %). Více než 15% podíl tvoří tato skupina zaměstnanců v Portugalsku (17,9 %), Polsku (17,4 %), Nizozemsku (16,9 %) a Chorvatsku (16,0 %). Naopak na druhé straně spektra je Rumunsko, kde podíl osob s pracovní smlouvou na dobu určitou činil ve sledovaném roce pouze 1,1 %. Méně než 5 % dosahuje tento ukazatel v Británii (4,3 %), Bulharsku (3,9 %), Estonsku (2,8 %), Lotyšsku (2,8 %) a Litvě (1,3 %). Průměr EU činí 11,6 %. Česká republika dlouhodobě patří k zemím, kde je podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou malý (6,5 %). Obecně to jsou nové členské země, kde je podíl osob s pracovní smlouvou na dobu určitou nižší než průměr EU (výjimkou je Polsko a Chorvatsko).

Z dlouhodobého hlediska vývoj počtu zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou ovlivňuje ekonomický cyklus. Zatímco v roce 2000 činil podíl smluv na dobu určitou v rámci EU v průměru 12,3 %, v následujících letech (v období ekonomického rozvoje) plynule rostl až na své maximum v roce 2007, kdy dosáhl 14,6 %. Poté se na trzích práce začaly projevovat důsledky finanční krize a ekonomické recese a sledovaný ukazatel mírně klesal (v roce 2013 dosáhl svého minima, 11,5 %). S ekonomickým oživením od roku 2014 opět rostl, a to až do roku 2019, kdy došlo k jeho poklesu (Eurostat). Z naznačeného vývoje lze indukovat, že v období recese jsou to právě pracovníci s pracovní smlouvou na dobu určitou, kteří jsou propouštěni jako první. Dostupná data ale také ukazují, že pracovní poměry na dobu určitou vyúsťují ve stálé zaměstnání méně často, než tomu bylo před rokem 2008 (tedy před finanční krizí). Tento nepříznivý trend postihuje především mladé lidi na trhu práce.



**Graf 4: Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou  
 (15–24 let, EU 28, 2019, % z celkového počtu zaměstnanců)**



Zdroj: Eurostat Database (2021-06-02), vlastní zpracování

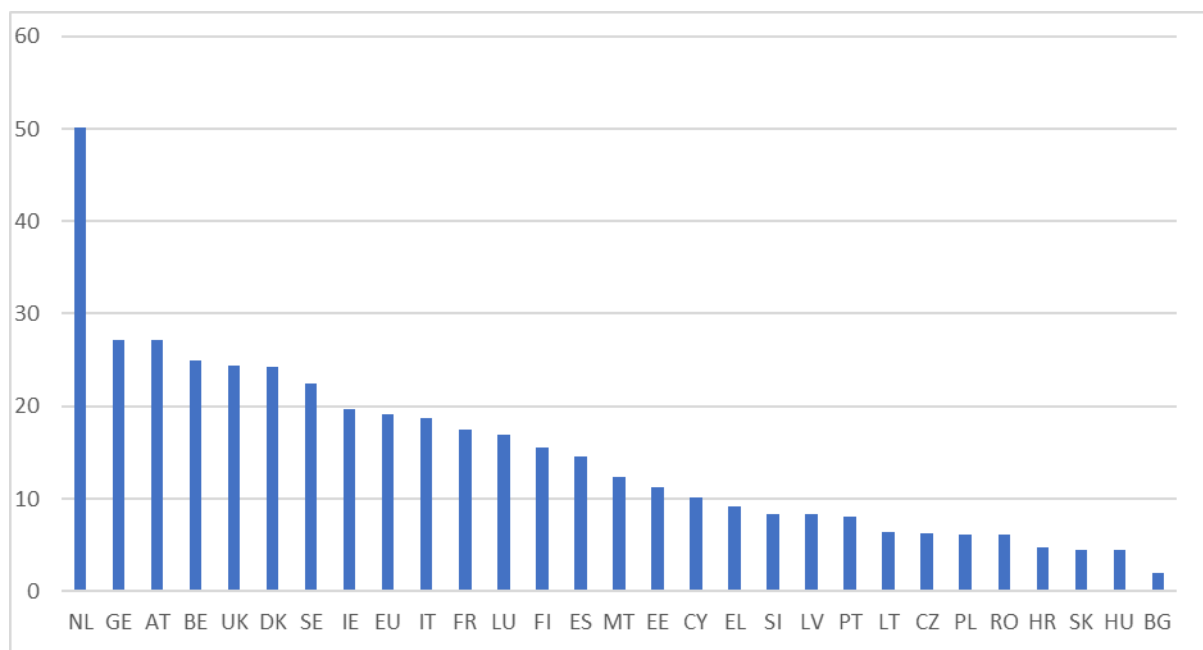
Jak ukazuje Graf 4, podíl mladých do 24 let zaměstnaných na základě časově omezené pracovní smlouvy je značně vysoký. Průměrný podíl v EU činí 40,3 %. Více než 50 % mladých osob bylo v roce 2019 zaměstnáno na základě pracovní smlouvy na dobu určitou ve Švédsku (52,3 %), Polsku (53,9 %), Francii (54,6 %), Slovinsku (56,6 %) a Itálii (56,8 %). V Portugalsku to bylo téměř 60 % (59,5 %) a ve Španělsku dokonce 65,6 %. V ČR to byla téměř jedna čtvrtina mladých (24,6 %).

U zaměstnanců nad 55 let je situace diametrálně odlišná. Jde o zkušené zaměstnance, kteří jsou v podnicích více stabilizovaní, zpravidla s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Podle dostupných dat bylo v roce 2019 zaměstnáno na základě pracovní smlouvy na dobu určitou v EU v průměru jen 5,2 % osob ve věku 55 až 64 let (nejvíce ve Španělsku – 10,3 %, nejméně v Rumunsku – 0,6 %). V České republice tento ukazatel dosahoval 4,6 %.

### 3.2 Flexibilita pracovní doby

Flexibilita pracovní doby neboli časová flexibilita je vyjadřována jako podíl pracovníků s částečným pracovním úvazkem. Rovněž částečné pracovní úvazky, obdobně jako pracovní smlouvy na dobu určitou, podléhají v členských zemích EU regulaci; v zemích EU-15 již od druhé poloviny minulého století. V zemích střední a východní Evropy byla tato forma zaměstnávání právně ošetřena až v souvislosti s implementací směrnice EU o částečném pracovním úvazku (Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS). Regulace se v jednotlivých zemích liší, nicméně ve všech zemích mohou být částečné úvazky uzavírány na dobu určitou i neurčitou.

**Graf 5: Zaměstnanci s částečnými pracovními úvazky  
 (15–64 let, EU 28, 2019, % z celkového počtu zaměstnanců)**



Zdroj: Eurostat Database (2021-06-10), vlastní zpracování

Rozdíly ve využívání částečných pracovních úvazků jsou napříč EU ještě větší než v případě využívání pracovních smluv na dobu určitou (srov. Grafy 3 a 5).

Zatímco v Nizozemsku pracuje na částečný úvazek přes polovinu zaměstnanců (50,2 %), v Bulharsku jsou to pouze necelá 2 %. Z obrázku je také patrné, že částečné úvazky jsou využívány daleko častěji v původních zemích EU než v nových členských zemích (využívání částečných pracovních úvazků jako účinných nástrojů flexibility zde nemá dlouhodobou tradici). Hojně jsou využívány v Německu a Rakousku (shodně 27,2 %), ale také v Belgii, Velké Británii, Dánsku či Švédsku. S výjimkou Řecka a Portugalska se tento ukazatel pohybuje pod deseti procenty jen v nových členských zemích. Celkově se situace v této oblasti v poslední dekádě nijak významně nezměnila, v průměru došlo jen k mírnému nárůstu využívání částečných pracovních úvazků. To platí také pro Českou republiku. Zatímco v roce 2009 pracovalo v ČR na částečný pracovní úvazek 4,8 % zaměstnanců, v roce 2019 to bylo 6,3 % (mírný nárůst je patrný také ve sledované dekádě v rámci EU, a to z 18 % na 19,1 %). Česká republika patří dlouhodobě k zemím, kde jsou částečné pracovní úvazky využívány minimálně. Horší situace je v tomto směru jen v Polsku, Rumunsku, Chorvatsku, na Slovensku, v Maďarsku a Bulharsku.

Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že Hypotéza 1: Český trh práce vykazuje nižší smluvní i časovou flexibilitu, než je průměr EU – byla potvrzena.

Jak ukazují statistická data, práci na částečný úvazek vykonávají mnohem častěji ženy než muži, a to ve všech sledovaných věkových kategoriích a úrovních vzdělání (viz Tabulka 2). Přitom s růstem dosažené úrovně vzdělání se rozdíl zmenšuje. To platí bez rozdílu pro všechny země EU.

**Tabulka 2: Částečné pracovní úvazky dle věku, genderového hlediska a vzdělání (EU, 2019, v %)**

Ukazatel	Celkem	Ženy	Muži
15–64 let	19,1	31,3	8,7
15–24 let	32,3	40,6	25,3
25–49 let	16,8	28,8	6,5
50–64 let	20,2	33,8	8,4
ISCED 0-2	23,9	41,9	12,1
ISCED 3-4	19,6	34,0	8,1
ISCED 5-8	16,2	24,3	7,5

Zdroj: Eurostat Database (2021-06-10), vlastní zpracování

*Poznámka: ISCED 0-2 (primární vzdělání), ISCED 3-4 (sekundární vzdělání), ISCED 5-8 (terciární vzdělání).*

Částečné úvazky jsou jedním z nástrojů work-life balance, nicméně v ČR je tento nástroj využíván nedostatečně (blíže k této problematice viz Palíšková, 2019). Jak ukazuje tabulka, platí také, že čím vyšší vzdělání, tím nižší je míra zaměstnání na částečný úvazek.

Zajímavý pohled na částečné úvazky přináší také Tabulka 3. Údaje se týkají ČR, ale lze opět konstatovat, že obdobná situace je i v ostatních zemích EU. Ženy jsou častěji než muži zaměstnané na částečný úvazek nedobrovolně (tzv. podzaměstnanost), protože práci na plný úvazek nemohou najít. Platí také, že dosažené vzdělání chrání ženy před částečnými úvazky i před nezaměstnaností méně než muže.

**Tabulka 3: Částečné pracovní úvazky, genderové hledisko – v ČR (2018, v %)**

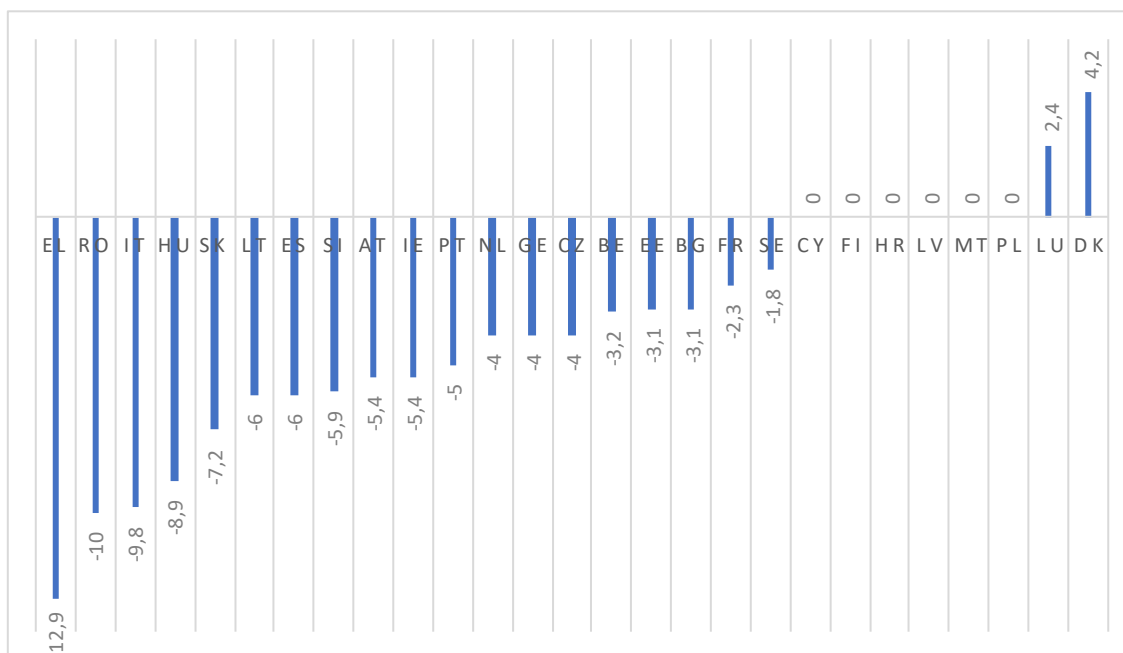
Ukazatel	Ženy	Muži
Podíl zaměstnaných na částečný úvazek	10,9	2,6
Podíl zaměstnaných na částečný úvazek – NEDOBROVOLNĚ	7,2	5,1
Podíl zaměstnaných na částečný úvazek – S TERCÍÁRNÍM VZDĚLÁNÍM	12,8	3,6

Zdroj: Eurostat Database (2021-06-10), vlastní zpracování

Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že Hypotéza 2: Větší časová flexibilita je spojena se zaměstnáváním žen – byla přijata.

Práce na částečný úvazek je v některých zemích EU spojena s nižším mzdovým ohodnocením. Následující Graf 6 zachycuje dopad částečných úvazků na výši hodinové mzdy, a to ve srovnání s hodinovou mzdou na plný úvazek. Jak je z obrázku patrné, největší negativní dopad na mzdy mají částečné pracovní úvazky v Řecku, Rumunsku a Itálii. V některých zemích (Kypr, Finsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Malta a Polsko) neexistuje podstatný rozdíl ve mzdách osob zaměstnaných na plný či částečný úvazek. Výjimkou jsou Lucembursko a Dánsko, kde je hodinová mzda osob s částečným úvazkem dokonce vyšší. V České republice je hodinová mzda pracovníka s částečným pracovním úvazkem o cca 4 % nižší než pracovníka, který je zaměstnán na plný úvazek. Data ukazují, že v 19 zemích (tj. 70,4 % z celkového počtu 27 zemí) jsou částečné úvazky spojeny s nižším mzdovým ohodnocením. V 6 zemích (tj. 22,2 %) rozdíly v mzdovém ohodnocení zaměstnanců pracujících na plný či částečný úvazek nejsou. Pouze ve dvou zemích (7,4 % z celkového počtu zemí) je ohodnocení zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem vyšší.

**Graf 6: Vliv částečných úvazků na příjmy (2014, % hodinové mzdy)**



Zdroj: Eurostat Database (2021-06-14), vlastní zpracování

Poznámka: Data se vztahují k roku 2014. Publikováno v roce 2020 v souhrnné zprávě vydané Eurostatem. Novější data nejsou zatím k dispozici.

Na základě analýzy sekundárních dat lze konstatovat, že Hypotéza 3: Práce na částečný pracovní úvazek je spojena s nižším mzdovým ohodnocením – byla zamítnuta.

Tabulka 4 shrnuje hlavní důvody práce na částečný úvazek, a to v EU a ČR. Je uvedeno také genderové hledisko, které je v případě částečných úvazků podstatné.

**Tabulka 4: Hlavní důvod zaměstnání na částečný úvazek – srovnání EU a ČR (2018, v %)**

Důvod	Celkem		Muži		Ženy	
	EU	ČR	EU	ČR	EU	ČR
<b>Nemožnost najít práci na plný úvazek</b>	25,6	6,7	35,7	5,1	22,6	7,2
<b>Vlastní nemoc nebo postižení</b>	4,8	19,8	7,2	30,8	4,1	16,2
<b>Další rodinné nebo osobní povinnosti</b>	14,0	18,1	9,6	14,8	15,3	19,2
<b>Péče o děti nebo dospělé s disabilitou</b>	23,5	22,4	5,9	:	28,7	29,3
<b>Z důvodu vzdělávání (zvyšování kvalifikace)</b>	8,0	10,0	15,7	19,2	5,8	7,0
<b>Jiný</b>	24,1	23,1	26,0	29,3	23,5	21,1

Zdroj: Eurostat Database (2021-06-18), vlastní zpracování

Důvody zaměstnání na částečný úvazek se významně liší v jednotlivých zemích Evropské unie. Rozdíly vycházejí z *odlišné ekonomické situace* v jednotlivých zemích, která se následně promítá do situace na trzích práce, zejména pak do míry nezaměstnanosti. Nejvyšší podíl osob pracujících na částečný úvazek, protože nemohou najít práci na plný úvazek, byl zaznamenán v Řecku (70 %), dále v Itálii (66 %), na Kypru (65 %) a v Bulharsku (59 %). ČR patří k zemím s nejnižším podílem těchto osob

(6,7 %); obdobná je situace také například v Belgii a Slovinsku. Vůbec nejnižší podíl této skupiny zaměstnanců byl v Estonsku (necelých 6 %). K uvedené problematice viz též Eurostat (2019).

Česká republika v posledních několika letech vykazovala rychlý ekonomický růst, tvorbu nových pracovních míst a notorický nedostatek pracovníků na všech úrovních zaměstnání. To byl hlavní důvod, proč podíl osob pracujících na částečné úvazky z důvodu nemožnosti najít jinou práci na plný úvazek patřil ve sledovaném období k nejnižším.

Existuje poměrně velký rozdíl mezi ČR a EU v důvodu – vlastní nemoc nebo postižení. Zatímco v EU uvedlo jen v průměru 4,8 % zaměstnanců jako důvod práce na částečný pracovní úvazek vlastní nemoc nebo postižení, v ČR to bylo 19,8 %. Ještě výraznější je tento rozdíl v případě mužů! Nelze přitom předpokládat, že by ČR měla více postižených obyvatel (statistické rozložení zdravých a postižených se nebude v jednotlivých evropských zemích zásadně lišit) nebo o tolik více osob se závažným onemocněním, aby kvůli tomu pracovali na částečné úvazky. Příčina bude pravděpodobně v systému sociálních dávek, zdanění apod.; kdy pobírání dávek v kombinaci s prací v tzv. šedé zóně může být pro některé skupiny obyvatelstva výhodnější než zaměstnání na plný úvazek. Tento aspekt zkoumané problematiky by bylo vhodné podrobně analyzovat, zjistit příčiny tohoto jevu a přijmout vhodná opatření. Rozdíl je signifikantní.

Jak vyplynulo z analýzy, na částečné pracovní úvazky jsou zaměstnány mnohem častěji ženy než muži. Liší se také důvody. Jsou to především ženy, které pečují o děti nebo starší rodinné příslušníky z důvodu disability (tj. určitého omezení – pohybového, psychického apod.). V rámci EU tento důvod uvedlo 28,7 % žen s částečnými pracovními úvazky a pouze 5,9 % mužů. Pro ČR nebyly údaje pro muže k dispozici; u žen je situace obdobná, jako je průměr EU. Lze předpokládat, že i podíl mužů bude kopírovat evropský průměr. Historická data ukazují, že podíl Češek a Čechů, kteří jako důvod práce na částečný pracovní úvazek uvedli péče o děti nebo dospělé se sníženou soběstačností, se v dekadě mezi lety 2008–2018 zvýšil z 18,8 % na 22,4 %.

#### 4 Diskuse a závěr

Počet flexibilních pracovních vztahů zejména v poslední dekádě narůstá. Vývoj v období pandemie ukázal, že flexibilita je v mnoha případech vhodným a žádoucím nástrojem adaptace zaměstnavatelů i zaměstnanců na změny vnějšího prostředí. Jak uvádí řada autorů (např. Weber et al., 2020; Mandl & Biletta, 2018; Kyzlinková, Pojer & Veverková, 2019), do budoucna se budou rozšiřovat i novější, alternativní typy zaměstnávání, jako je například sdílení pracovního místa, dočasné řízení, příležitostná práce, portfoliová či mobilní práce.

Přitom je nutné rozlišovat dva rozdílné trendy. Na jedné straně rozvoj nových flexibilních forem zaměstnávání, které souvisí s rozvojem informačních technologií a které jsou využívány zejména zaměstnanci s vyšší úrovní vzdělání a vyššími příjmy. Jsou významným nástrojem motivace zaměstnanců a lepší harmonizace pracovního a rodinného života. Na druhé straně existují flexibilní formy práce, které se koncentrují do určitých segmentů pracovních trhů a jež jsou často spojeny s prekarizací práce, tj. s nižší jistotou na trhu práce, vyšším rizikem ztráty zaměstnání a nižšími mzdami. Jak vyplývá z výše uvedené analýzy, jedná se především o ženy, absolventy, starší pracovníky a pracovníky s nízkou kvalifikací. Tento trend je znepokojivý.

V souvislosti s uvedenou analýzou je vhodné zmínit ještě jedno hledisko. Podle dat Eurostatu (2020) v zemích EU plynule roste podíl osob, které pobírají nízké mzdy (tj. mzda ve výši do dvou třetin mzdového mediánu). V ČR je podíl nízkých mezd mírně nad průměrem EU (jež činí 17,2 %) a dosahuje 18,7 % (údaje se vztahují k roku 2014, neboť se zjišťují v delších intervalech). Tedy téměř jedna pětina pracujících pobírá nízké mzdy.

Charakteristické je, že nízké mzdy jsou doprovázeny také vyšší příjmovou nestabilitou. Je to dáno zejména tím, že se častěji vyskytují právě v souvislosti s prekarizovanými formami práce, především s prací na částečné úvazky, pracovními smlouvami na dobu určitou, agenturním zaměstnáváním a s prací na základě dohod mimo pracovní poměr. Pracovníci s nízkými mzdami jsou častěji ohroženi

ztrátou zaměstnání a v případě ekonomické recese přicházejí o práci mezi prvními. Lze tedy konstatovat, že v období ekonomické recese dopadají nepříznivé důsledky na skupinu nízkopříjmových pracovníků více než na ostatní.

Řada autorů (např. Kenner, Florczak & Otto, 2019), stejně tak dostupná data (např. Eurostat, OECD) dokládají, že mezi zaměstnanci s nízkými mzdami převažují ženy. V České republice je podíl žen, které pracují za nízké mzdy, ve srovnání s muži téměř trojnásobný. Další skupinou, kde je vyšší podíl nízkých mezd, jsou zaměstnanci nad 45 let. Klíčovým faktorem, který se promítá do dosažené úrovně mezd, je však vzdělání (Pališková, 2019).

Nízké mzdy také zvyšují riziko ohrožení domácností chudobou. S tím pak také souvisí růst zadlužení domácností a rychlý nárůst podílu dlužníků v exekuci. Tento negativní trend byl patrný v ČR již před vypuknutím pandemie. Do budoucna lze předpokládat jeho prohloubení. Kombinace vyšší nejistoty, vyšší mzdové volatility a nižší mzdy může vést až k ohrožení domácností chudobou, ke snížení životní úrovně a potažmo k dalším souvisejícím problémům (neplacení nájmu, zadlužení, bankrot, sociální vyloučení apod.).

Lze předpokládat, že rozdíly v rámci pracovní síly se budou dále zvětšovat. Ti pracovníci, kteří disponují požadovanými znalostmi a dovednostmi, budou moci požadovat vyšší mzdu, práci na dálku i atraktivní benefity, včetně dalšího vzdělávání a osobnostního rozvoje a vytváření vhodných podmínek pro work-life balance. Oproti tomu zaměstnanci s dovednostmi a kvalifikací, o kterou není na trhu práce zájem, a nízkou úrovní vzdělání, budou muset počítat s většími riziky a nejistotou (např. časově omezenou pracovní smlouvou, snížením mzdy či dokonce ztrátou zaměstnání).

Východiskem je vytvořením takových podmínek, které umožní jedinci v jakékoli fázi života získat takové znalosti a dovednosti, které budou v souladu s potřebami trhu práce. Tyto podmínky musí ale být doprovázeny na straně pracovníka ochotou se vzdělávat a neustále se rozvíjet.

## 5 Literatura

### **Sekundární zdroje**

- De Nanteuil-Miribel, M. (2004). Europe at a time of flexibility. Brussels, European Trade Union Institute. 62 s. ISBN 2-930352-66-3.
- Eurofound (2015). New forms of employment [online]. [cit. 2021-06-02]. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.
- EU-SILC (2018). Living conditions in Europe [online]. [cit. 2021-06-10]. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9079352/KS-DZ-18-001-EN-N.pdf/884f6f-ec-2450-430a-b68d-f12c3012f4d0>.
- Eurostat (2020). Wages determinants in the European Union. Evidence from Structure of Earnings Survey (SES 2014) Data. Statistical Reports [online]. [cit. 2021-06-18]. Luxembourg, European Union. ISBN 978-92-76-17435-6. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10654224/KS-FT-20-003-EN\\_N.pdf/b39e3e72-936e-359d-a3ea-561ae1-3fcde9](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10654224/KS-FT-20-003-EN_N.pdf/b39e3e72-936e-359d-a3ea-561ae1-3fcde9).
- Eurostat (2019). Why do people work part-time? [online]. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1?inheritRedirect=true&>.
- Goudswaard, A., & de Nanteuil, M. (2000). Flexibility and Working Conditions: a qualitative and komparative study in seven EU Member States [online]. [cit. 2021-06-18]. Luxembourg : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>.

- Choonara, J. (2019). *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets : Challenging the Orthodoxy*. London, NY, Palgrave Macmillan. 254 s. ISBN 978-3-030-13329-0.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (eds.) (2018). *Precarious work. Research in the sociology of work*, vol. 31. Bingley, Emerald Publishing. 462 s. ISBN 978-1-78743-288-8.
- Kennner, J., Florczak, I., & Otto, M. (eds.) (2019). *Precarious Work : The Challenge for Labour Law in Europe*. UK, Edward Elgar Publishing. 218 s. ISBN 978-1-78897-325-0.
- Kohout, P., & Palíšková, M. (2017). *Dopady digitalizace na trh práce a připravenost lidských zdrojů*. Praha: Asociace samostatných odborů. Dostupné z WWW: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2017-dopady-digitalizace-prace-na-zamestnanost/19376>.
- Kotýnková, M. (2015). *Proměny trhu práce v postindustriálních společnostech a jejich dopady na potenciální pracovní sílu*. Paper prezentovaný na konferenci RELIK, VŠE v Praze, 12.-13. 11. 2015. Dostupné z WWW: <https://kdem.vse.cz/resources/relik15/download/pdf/54-Kotynkova-Magdalena-paper.pdf>.
- Kyzlinková, R., Pojer, P., & Veverková, S. (2019). *Nové formy zaměstnávání v České republice* [online]. Praha, VÚPSV. Dostupné z WWW: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_450.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf).
- Mandl, I., & Biletta, I. (2018). *Working conditions. Overview of new forms of employment, 2018 update* [online]. Eurofound, Brussels. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>.
- Mandl, I., Curtarelli, M., Risso, S., Vargas, L. V., & Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment* [online]. Eurofound, Brussels. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>.
- Palíšková, M. (2019). *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace*. Praha, Asociace samostatných odborů [online]. Dostupné z WWW: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ČÁST\\_I\\_04\\_Diskriminace\\_na\\_trhu\\_p.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ČÁST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf).
- Palíšková, M., Hrouzková, V., & Vlachová, B. (2020). *Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách* [online]. Praha, Asociace samostatných odborů. Dostupné z WWW: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nove\\_formy\\_zamestnavani/%C3%AD\\_fin.docx%20\(002\).pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nove_formy_zamestnavani/%C3%AD_fin.docx%20(002).pdf).
- Weber, T., Hurley, J., Mandl, I., Bisello, M., & Vacas-Soriano, C. (2020). *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation* [online]. Eurofound, Brussels. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>.

### **Primární zdroje**

- Data ČSÚ. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz>
- EU-SILC 2018. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/KS-DZ/KS-DZ-18-001?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fweb%2Finco-me-and-living-conditions%2Fpublications>.
- Eurostat Database. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- OECD Data. Dostupné z WWW: <https://data.oecd.org>
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.